

Allgemeine Geschäftsbedingungen - Personalvermittlung Ärzte in unbefristete und in Short Term Placement (STP) befristete Arbeitsverhältnisse -

1. Geltungsbereich und Vertragsgegenstand

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen Personalvermittlung Ärzte in unbefristete und in Short Term Placement (STP) befristete Arbeitsverhältnisse gelten für alle Vertragsbeziehungen betreffend die Vermittlung von Ärzten in unbefristete Arbeitsverhältnisse oder in Short Term Placement (befristete Arbeitsverhältnisse) zwischen CareUp - und dem jeweiligen Auftraggeber ohne zeitnah vorangegangene Arbeitnehmerüberlassung. Entgegenstehende allgemeine Geschäftsbedingungen sind ausgeschlossen.

2. Zustandekommen eines Personalvermittlungsvertrages - Ärzte –

- 2.1. In der Regel kommt ein Personalvermittlungsvertrag bzw. ein Auftrag per Textform oder durch Bestätigung in Textform zustande.
- 2.2. Auf Anfrage des Auftraggebers unter Angabe der zu besetzenden Vakanz erstellt CareUp das Profil eines zu vermittelnden Kandidaten. Die konkludente Annahme der Leistung insbesondere die Weitergabe und Annahme der Kontaktdaten des vorgeschlagenen Kandidaten reichen zum Zustandekommen des Vertrags aus. Nach entsprechender Vereinbarung erstellt CareUp vor Tätigwerden ein Vertragsdokument.

3. Vermittlungen, Mitwirkungspflichten und Verantwortungsbereich

- 3.1. CareUp wird geeignete Kandidaten suchen und vorfiltern. Geeignete Kandidatenprofile wird CareUp dem Auftraggeber zukommen lassen. Dabei ist CareUp berechtigt, für die Rekrutierung alle Angaben des Auftraggebers zur Vakanz zu verwenden, insbesondere in geeigneter Art und Weise zu veröffentlichen.
- 3.2. Aus einem Vermittlungsvertrag ergibt sich kein Anspruch des Auftraggebers auf geeignete Besetzungsvorschläge durch CareUp. Der Auftraggeber ist seinerseits nicht verpflichtet, Arbeitsverträge mit den von CareUp vorgeschlagenen Kandidaten abzuschließen.
- 3.3. Der Auftraggeber ist verpflichtet, CareUp jeden unter Beachtung dieser AGB vermittelten Vertragsabschluss sowie alle zur Ermittlung des Honoraranspruchs erforderlichen Angaben, wie Gehalts- bzw. Lohnansprüche, mitzuteilen.

4. Personalvermittlungshonorar

- 4.1. Personalvermittlungshonorar bei unbefristeten Arbeitsverträgen

Kommt es zwischen Auftraggeber und dem vermittelten Kandidaten ohne vorausgegangene Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarung zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, ist das Honorar mit Abschluss des Arbeitsvertrages fällig. Die Vereinbarung über die Höhe der Vergütung wird in der Regel in Textform getroffen. Fehlt eine solche Vereinbarung im Zeitpunkt der Fälligkeit, gilt ein Honorar in Höhe von 27 % des vereinbarten Bruttojahresgehaltes zzgl. Zusatzgratifikationen als vereinbart. Das Bruttojahresgehalt versteht sich zzgl. sämtlicher einmaliger oder laufender Arbeitgeberleistungen, insbesondere Zulagen und Zuschläge, Jahressonderzahlungen, Sachbezüge, erfolgsabhängige oder erfolgsunabhängige Prämien und Firmenwagen.

4.2. Personalvermittlungshonorar bei Short Term Placement (befristeter Arbeitsvertrag)

Kommt es zwischen Auftraggeber und dem vermittelten Kandidaten zum Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses / Short Term Placement ist das Honorar jeweils innerhalb von fünf Tagen nach dem Ende des Monats, in dem der vermittelte Kandidat für den Auftraggeber tätig war, fällig. Es beträgt - soweit nichts anderes vereinbart - 27 % der im Rahmen des befristeten Arbeitsverhältnisses an den Kandidaten zu zahlenden Bruttovergütung.

4.3. Das Vermittlungshonorar entsteht in allen vorgenannten Fällen, sobald der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen ein Arbeitsverhältnis mit einem innerhalb der letzten 12 Monate vor Einstellung vorgeschlagenen Kandidaten begründet oder verlängert.

Dies gilt auch für den Fall einer Verlängerung oder erneuten Einstellung nach einer zwischenzeitlichen Beendigung eines ursprünglich vermittelten Arbeitsvertrags. Die Kausalität wird in dem vorbezeichneten Zeitraum für Neuabschlüsse und wiederholte Abschlüsse vermutet, bei Verlängerungen gilt diese Vermutung stets. Stichtag für die Berechnung ist immer der geplante Beendigungszeitraum. Bei wiederholten Einstellungen des vermittelten Kandidaten kommt es immer auf den (geplanten) Beendigungszeitpunkt des letzten Arbeitsvertrages an. Dem Auftraggeber bleibt in Bezug auf die vorstehenden Sätze dieses Absatzes der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsvertrages oder die Verlängerung nicht mehr auf der Vermittlung von CareUp beruht. Wiederholte Vertragsabschlüsse mit dem vermittelten Kandidaten und Verlängerungen innerhalb der vorbezeichneten Frist sind CareUp unaufgefordert und ohne schuldhaftes Zögern mitzuteilen.

4.4. Der Honoraranspruch bleibt über die Kündigung eines Personalvermittlungsvertrages hinaus bestehen.

4.5. Kommt es im Rahmen eines Personalvermittlungsvertrages bzw. eines Auftrags zu weiteren Einstellungen von Kandidaten, welche von CareUp empfohlen worden sind, wird für jede weitere Einstellung ein Personalvermittlungshonorar fällig. Dies gilt unabhängig davon, für welche genaue Position der Kandidat und für welche Dauer er eingestellt wird.

4.6. Bezüglich der Berechnung gilt das in einem Personalvermittlungsvertrag Vereinbarte vorrangig und das Vorstehende entsprechend.

4.7. Der Auftraggeber hat CareUp alle zur Feststellung und Ermittlung des Vermittlungshonoraranspruchs notwendigen Auskünfte entsprechend unverzüglich und unaufgefordert – soweit keine anderweitigen Fristen gelten – zu erteilen. Im Falle der Vermittlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat der Auftraggeber das mit dem vermittelten Kandidaten vereinbarte Bruttojahresgehalt einschließlich aller Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen etc. oder Sonderleistungen in Textform mitzuteilen. Ist eine abschließende Mitteilung bei Abschluss des Arbeitsvertrags noch nicht möglich, sind vorerst die Angaben zum Gehalt eines vergleichbaren Mitarbeiters zu machen. Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages hat der Auftraggeber ebenfalls Angaben zum Gehaltsanspruch des Kandidaten zu machen. Soweit der Kandidat nach Stundenlohn vergütet wird, sind der Bruttostundenlohn samt Zuschlägen und – so weit vereinbart – weitere Entgeltbestandteile anzugeben. Soll mit dem

vermittelten Kandidaten eine andere Art der Vergütung, wie eine Pauschalvergütung, vereinbart werden, ist diese mitzuteilen. Erachtet CareUp weitere Angaben für die Berechnung oder Neuberechnung des Honorars für erforderlich, hat der Auftraggeber diese auf Verlangen herauszugeben.

- 4.8. Der Auftraggeber hat alle Änderungen des Arbeitsvertrages oder der geplanten Arbeitszeit mitzuteilen, die zu einem höheren Gehalt des vermitteltten Kandidaten und damit zu einer Neuberechnung des Honorars führen. CareUp ist berechtigt, das Honorar neu zu berechnen.

5. Doppelbewerbungen

Hat sich ein von CareUp vorgeschlagener Kandidat bereits unabhängig von der Dienstleistung von CareUp bei dem Auftraggeber beworben, ist dieser verpflichtet, CareUp unverzüglich nach Erhalt der Kandidatenunterlagen zu unterrichten. Nimmt der Auftraggeber trotz dessen auch hinsichtlich dieses Kandidaten die Vermittlungsleistung (wie Terminabsprache, Vorstellungstermine) an oder kommt der Auftraggeber seiner Mitteilungspflicht nach Satz 1 dieser Ziff. 5 nicht nach, bleibt es beim Honoraranspruch.

6. Sonstige Kosten

Nach vorheriger schriftlicher Absprache in Textform mit dem Auftraggeber werden alle anfallenden Kosten für Stellenanzeigen, Vorstellungskosten des Kandidaten sowie Spesen des Personalberaters gesondert in Rechnung gestellt. Fahrtkosten und Auslagen der Kandidaten für Bewerbungsgespräche für eine Position beim Auftraggeber werden dem Kandidaten nach Vorlage der Belege gemäß gesetzlicher Bestimmungen durch den Auftraggeber erstattet. Die Administrations- und Kommunikationskosten sind im Gesamthonorar enthalten.

7. Zahlungsmodalitäten

Das Vermittlungshonorar und sonstige Kosten sind nach Rechnungslegung ohne Abzug sofort zur Zahlung fällig. Der Auftraggeber kommt mit der Zahlung der Rechnung spätestens 7 Tage nach Rechnungsstellung in Verzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf.

Sämtliche Honorare und Kosten verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

Die Aufrechnung gegen die Honorarforderung einschließlich Zinsen ist nur mit einer unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderung zulässig.

8. Verschwiegenheitspflicht und Datenschutz

Die Ansprache eines qualifizierten Bewerberpotenzials erfordert eine absolut vertrauliche Behandlung der Bewerbungsunterlagen, wobei eventuelle Sperrvermerke berücksichtigt werden müssen. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen übernimmt CareUp die ordnungsgemäße Verwaltung der Bewerbungsunterlagen und hält diese für den Auftraggeber bis zur Entscheidung zur Verfügung. Nach Abschluss des Auftrags gehen alle beim Auftraggeber vorliegenden

Bewerbungsunterlagen an CareUp zurück. Das Einholen von Referenzen, Auskünften und Gutachten darf nur im Einverständnis mit dem Bewerber erfolgen. Berater und Auftraggeber verpflichten sich, alle im Zusammenhang mit der Durchführung des Auftrags bekanntwerdenden Vorgänge – gleich welcher Art – geheim zu halten und nicht an Dritte weiterzugeben. Der Auftraggeber unterliegt den nationalen und europäischen Bestimmungen des Datenschutzes. Dies betrifft die Einhaltung gesetzlicher Sicherheitsanforderungen zum Schutz der Daten, Nutzung der Daten im Rahmen der Zweckbestimmung sowie Löschung der Daten nach Wegfall der Zweckbestimmung. CareUp und der Auftraggeber werden während der Dauer der Vertragsbeziehung und dessen Beendigung nicht unbefugt personenbezogene Daten liefern, verarbeiten oder nutzen. Der Auftraggeber informiert CareUp bei Verdacht auf Datenschutzverletzungen bezüglich der zur Verfügung gestellten Daten, insbesondere im Fall des Verlustes von Daten und unbefugten technischen Zugriffen oder Datendiebstahls.

9. Haftungsausschluss

- 9.1. Der Auftragnehmer haftet nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, im Falle der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit auch für fahrlässige Pflichtverletzung. Die Haftungsbeschränkung gilt auch für die gesetzlichen Vertreter und die Erfüllungsgehilfen des Auftragnehmers.
- 9.2. Ein Vermittlungserfolg wird seitens des Auftragnehmers nicht geschuldet. Insbesondere haftet der Auftragnehmer nicht für die Richtigkeit der Angaben des Kandidaten und dessen Bewerbungsunterlagen.
- 9.3. CareUp tritt nur als Vermittler auf. CareUp unterliegt keinen Rechten und Pflichten der vermittelten (Arbeits-) Verträge, noch den Behandlungsverträgen im Verhältnis zu den Patienten.
- 9.4. CareUp haftet nicht für die Richtigkeit von Angaben des Auftraggebers noch für die Angaben und Auskünfte, Unterlagen, Zeugnisse usw. der Kandidaten.

10. Schlussbestimmungen

Nebenabreden und zusätzliche Vereinbarungen bedürfen mindestens der Textform. Das gilt auch für den Verzicht auf dieses Formgebot. Sollte eine Bestimmung des Vertrages oder dieser AGB unvollständig oder unwirksam werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages und der AGB davon unberührt.

11. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Gerichtsstand ist Berlin. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

CareUp / Stand: 01.06.2024

* Es wird zur besseren Lesbarkeit im Text nur die männliche Sprachform verwandt. Der Text gilt unter Berücksichtigung des AGG für alle Geschlechter.